

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Adia¹, Hasbullah dan Nawawi Natsir²

adyathalib@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi publik Pascasarjana Universitas Tadulako

²Dosen Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research aims to find out motivation of participation, to know whether there is influence of motivation and how much influence of motivation to employee performance at maritime affairs and fishery area of central sulawesi province. the data were collected through observation method based on circumstance in the field and interviewe with respondents. Respondents in this research amounted to 114 people who came from various levels of rank. This research was conducted at the Department of marine and Fisheries Region of Central Sulawesi Province. The research method is quantitative analysis, the data obtained based on the questonnaire answer and then analyzed by the technique of multiple linear regression statistic, T test and F test. From the results of the research found that motivation has a significant positive effect on employee performance. Motivation with indicators includes communication, recognition, delegated authority and mutual concern together has positive and significant influence on employee performance on Department of Marine and Fisheries Region of Central Sulawesi Province. Simultaneously, the amount of contribution provided by the motivation variable and discipline on the employee performance based on calculation result was 65.2 percent.

Keywords: *work motivation, employee performance, comunication and employee of maritime affairs and fishery*

Setiap organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat (*public service*) tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba modern, tetapi juga tergantung pada pegawai. Perlakuan terhadap pegawai berbeda dengan perlakuan terhadap faktor produksi yang lain, karena pegawai memiliki karakteristik yang berbeda dengan faktor produksi yang lain karena mereka memiliki sifat-sifat seperti emosi, intelektualitas dan religiusitas. Di sinilah tantangan bagi organisasi untuk mengatur berbagai macam kekhususan yang dimiliki pegawai

Sebagai suatu organisasi, harus memperhatikan pegawai agar bertanggung jawab, bersemangat, disiplin, terampil dan kreatif sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mampu sejalan dengan perkembangan

teknologi dan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisien.

Kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi dan bersifat jangka panjang, yang merupakan sub sistem dalam kerangka manajemen perusahaan. Maka pembinaan pegawai harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu dan pelaksana bagi jalannya program organisasi secara berkesinambungan dengan efektif dan efisien, sebab keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi juga ditentukan oleh bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang ada.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sarworini, 2007:3).

Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Menurut Slamet (2007:232) melalui penilaian kinerja dapat diperoleh informasi yang akurat dan sah tentang kemampuan anggota-anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja anggota organisasi. Berdasarkan pada informasi dari sistem penilaian kinerja inilah seorang pegawai dapat dinilai apakah kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dipromosikan. Karena itulah agar kinerja pegawai meningkat maka pegawai tersebut perlu dimotivasi (Simamora, 2001:424).

Dari kegiatan observasi dan wawancara yang dilakukan pada Kepala Sub Bagian (Kasubag) Kepegawaian dan Umum diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah belum optimal. Belum optimalnya dengan indikator banyaknya pekerjaan yang dilakukan melewati waktu yang telah direncanakan. Pekerjaan tersebut seperti pada kegiatan pelatihan bagi masyarakat di daerah-daerah yang mendapatkan bantuan prasarana dari pusat seperti benih ikan, perahu, dan sebagainya. Realisasi kegiatan penyuluhan dan kunjungan belum memenuhi standar yang sudah ditetapkan. Selain itu, rata-rata hasil produksi hasil perikanan juga mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Kurang optimalnya penyuluhan yang dilakukan menjadi indikasi terjadinya fluktuasi hasil perikanan.

Hasil kerja yang telah dicapai tersebut bertolak belakang dengan motivasi yang telah diberikan. Padahal pegawai telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti, pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pangkat dan golongan, adanya jaminan kesehatan, adanya jaminan pensiunan, sesuai dengan PP No. 12 tahun 2002. Berdasarkan PP No.101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan PNS pegawai menerima pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan

keterampilan. Organisasi mempermudah pegawai dalam bekerja dengan penyediaan sarana prasarana dan fasilitas berupa mobil, sepeda motor dan alat penyuluhan. Demi meningkatkan kinerja pegawai maka dilakukan renovasi ruangan kerja dan perubahan posisi ruang kerja agar pegawai tidak merasa bosan dan diperoleh suasana kerja baru yang lebih menyenangkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian ini difokuskan pada hubungan variabel motivasi dan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti mencoba menjelaskan

pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berjumlah 158 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability simple sampling* dimana dalam menentukan sampel (responden) suatu metode pemilihan sampel, di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2008:69). Sampel yang diperoleh sebanyak 114 sampel.

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer yaitu melalui angket dan data sekunder yaitu catatan dari perusahaan berupa struktur organisasi, latar belakang informasi-informasi untuk keperluan peneliti. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana responden memilih jawaban yang telah disediakan. Skor untuk jawaban yang sudah disediakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
- 2) Jawaban Setuju diberi skor 4
- 3) Jawaban Kurang Setuju diberi skor 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji deskriptif, Uji Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji f. dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Tengah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Pada tahun 2016 diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang

Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Gubernur Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Badan dan Cabang Dinas.

Dalam menyelenggarakan tugasnya, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan di bidang Pengelolaan Ruang Laut, Perikanan Tangkap, Perikanan Budidaya dan P2HP dan Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang Pengelolaan Ruang Laut, Perikanan Tangkap, Perikanan Budidaya dan P2HP dan Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pengelolaan Ruang Laut, Perikanan Tangkap, Perikanan Budidaya dan P2HP dan Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas perikanan bidang Pengelolaan Ruang Laut, Perikanan Tangkap, Perikanan Budidaya dan P2HP dan Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait tugas dan fungsinya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan ketersediaan personil yang ada dalam suatu dinas dalam hal ini Dinas Kelautan dan Perikanan. Adapun personil yang dimiliki oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Daerah Sulawesi Tengah menurut pendidikan adalah:

Tabel 1. Daftar Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Berdasarkan tingkat Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Jml (org)	Persentase (%)
1	SD	1	0.877193
2	SMP	2	1.754386
3	SLTA	28	24.5614
4	D3	8	7.017544
5	S1	47	41.22807
6	S2	25	21.92982
7	S3	3	2.631579
	Jumlah	114	100

Sumber: Data Sekunder Olahan, 2017

Berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Daerah Sulawesi Tengah dianggap cukup memiliki sumberdaya yang baik, hal ini tergambar dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik.

Sementara itu bila dilihat dari golongan ruang maka pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Daerah Sulawesi Tengah dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Berdasarkan Golongan Ruang

No	Golongan Ruang	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Ia	0	0
2	Ib	2	1.754386
3	Ic	3	2.631579
4	Id	0	0
5	IIa	8	7.017544
6	IIb	4	3.508772
7	IIc	8	7.017544
8	IId	4	3.508772
9	IIIa	13	11.40351
10	IIIb	24	21.05263
11	IIIc	18	15.78947
12	IIId	13	11.40351
13	IVa	8	7.017544
14	IVb	8	7.017544
15	IVc	1	0.877193
	Jumlah	114	100

Sumber: Data Sekunder Olahan, 2017

Dari Tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah pegawai pada golongan I dan III adalah sangat besar dibandingkan dengan pegawai pada golongan IV. Secara konsepsi pangkat/golongan yang diberlakukan merupakan bentuk implementasi dari faktor internal yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan, diantaranya seperti adanya wewenang dan tanggungjawab, gaji, struktur, rentang kontrol, jenjang organisasi serta kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kinerja yang diperoleh dari 5 indikator dengan 15 pertanyaan maka tingkat kinerja dapat dikategorikan dengan persentase terbesar 71,93 % atau 82 responden dengan kategorisasi tinggi dan 32 responden atau 28,07 % dengan kategorisasi sedang. Secara lebih jelas dapat dicermati seperti tabel 4.5 berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	%
1	84,00 – 100%	Sangat Tinggi	-	-
2	68,00 – 83,99%	Tinggi	82	71,93
3	52,00 – 67,99%	Sedang	32	28,07
4	36,00 – 51,99%	Rendah	-	-
5	20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	-	-
	Jumlah		114	100

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2017

Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai masih pada taraf tinggi. Terdapat lima indikator penilaian kinerja pegawai yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, supervisi, kehadiran, dan konservasi. Dalam penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan dengan baik oleh pegawai hal ini tidak terlepas dengan gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan baik

termasuk kredibilitas, integritas serta kedudukan.

Hasil penelitian untuk variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Deskriptif Persentase Motivasi

No	Interval	Kriteria	Frekuensi	%
1	84,00 – 100%	Sangat Tinggi	-	-
2	68,00 – 83,99%	Tinggi	59	51,75
3	52,00 – 67,99%	Sedang	55	48,25
4	36,00 – 51,99%	Rendah	-	-
5	20,00 – 35,99%	Sangat Rendah	-	-
Jumlah			144	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas, secara keseluruhan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa motivasi yang diterapkan yaitu prinsip motivasi Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Uji Analisis Regresi Linear

Berdasarkan hasil analisis regresi linear dalam melihat pengaruh antara motivasi yaitu mengikutsertakan (X1), komunikasi (X2), pengakuan (X3), wewenang yang didelegasikan (X4), dan perhatian timbal balik (X5) terhadap kinerja pegawai (Y), secara rinci dapat dilihat dalam analisis pada tabel berikut:

Tabel 5. Tabel Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	28.007	3.025		9.259	.000
Mengikutsertakan	.214	.047	.326	4.579	.000
Komunikasi	.135	.043	.222	3.122	.002
Pengakuan	.131	.036	.260	3.627	.000
Wewenang yang didelegasikan	.048	.043	.083	1.129	.266
Perhatian timbal balik	.095	.044	.162	2.161	.033

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 28,007 + 0,214X_1 + 0,135 X_2 + 0,131 X_3 + 0,048 X_4 + 0,095 X_5$$

Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi bertanda positif. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

1. Konstanta 28,007

Jika variabel mengikutsertakan (X1), komunikasi (X2), pengakuan (X3), wewenang yang didelegasikan (X4) dan perhatian timbal balik (X5) = 0, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 28,007.

2. Koefisien X1 = 0,214

Jika variabel motivasi mengikutsertakan (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara harga variabel lainnya X2, X3, X4, dan X5 = 0, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pegawai (Y) dan akan naik sebesar 0,214 poin.

3. Koefisien X2 = 0,135

Jika variabel motivasi komunikasi (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara harga variabel lainnya X1, X3, X4, dan X5 = 0, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pegawai (Y) dan akan naik sebesar 0,135 poin.

4. Koefisien X3 = 0,131

Jika variabel motivasi pengakuan (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara harga variabel lainnya X1, X2, X4, dan X5 = 0, maka akan mempengaruhi kinerja

pegawai pegawai (Y) dan akan naik sebesar 0,131 poin.

5. Koefisien $X_4 = 0,048$

Jika variabel motivasi wewenang yang dilegaskan (X_4) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara harga variabel lainnya X_1, X_2, X_3 , dan $X_5 = 0$, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pegawai (Y) dan akan naik sebesar 0,048 poin.

6. Koefisien $X_5 = 0,095$

Jika variabel motivasi perhatian timbal balik (X_5) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara harga variabel lainnya X_1, X_2, X_3 , dan $X_4 = 0$, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pegawai (Y) dan akan naik sebesar 0,095 poin.

Uji Hipotesis dengan Uji t

Berdasarkan hasil tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi “mengikutsertakan” mempunyai pengaruh sebesar 0,214 terhadap kinerja pegawai. Variabel mengikutsertakan memiliki nilai signifikan atau *p-value* 0,000 dengan *level of significant* adalah 0,05. Karena $0,000 < 0,05$ artinya signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa mengikutsertakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Komunikasi mempunyai pengaruh sebesar 0,135 terhadap kinerja pegawai dan mempunyai nilai signifikansi atau *p-value* 0,002. *Level of significant* sebesar 0,05, ini berarti $0,002 < 0,05$ artinya signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Pengakuan mempunyai pengaruh sebesar 0,131 terhadap kinerja pegawai dan mempunyai nilai signifikansi atau *p-value* 0,000. *Level of significant* sebesar 0,05, ini berarti $0,000 < 0,05$ artinya signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa pengakuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Wewenang yang dilegaskan mempunyai pengaruh sebesar 0,048 terhadap kinerja

pegawai dan mempunyai nilai signifikansi atau *p-value* 0,026. *Level of significant* sebesar 0,05, ini berarti $0,026 < 0,05$ artinya signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_4 yang menyatakan bahwa wewenang yang dilegaskan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Perhatian timbal balik mempunyai pengaruh sebesar 0,095 terhadap kinerja pegawai dan mempunyai nilai signifikansi atau *p-value* 0,033. *Level of significant* sebesar 0,05, ini berarti $0,033 < 0,05$ artinya signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_5 yang menyatakan bahwa perhatian timbal balik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Simultan dengan F-test

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Seberapa jauh variabel motivasi yaitu mengikutsertakan (X_1), komunikasi (X_2), pengakuan (X_3), wewenang yang dilegaskan (X_4), dan perhatian timbal balik (X_5) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dengan uji F.

Hasil pengujian dengan uji simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena *hargasignifikansi* $< 0,05$, artinya signifikan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga H_6 yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi yaitu mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang dilegaskan, dan perhatian timbal balik berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai *adjusted Rsquare* sebesar 0,652, yang berarti 65,2% kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah

Provinsi Sulawesi Tengah dipengaruhi oleh motivasi. Sedangkan 34,8% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Pengaruh positif ditunjukkan dari hasil analisis regresi yang menunjukkan koefisien regresinya berharga positif. Ini berarti peningkatan motivasi dan disiplin, maka kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah juga akan mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan kelima variabel bebas tersebut. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah adalah 65,2% dan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006:115) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini juga sesuai dengan teori Wexley dan Yukl (2000:97) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu, yaitu Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto (2015), Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana (2014). Memotivasi pegawai akan mendorong pegawai melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase sebagian besar kinerja pegawai masuk dalam kriteria tinggi yaitu sebesar 71,93%. Hal ini menggambarkan sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang tinggi namun masih ada pegawai yang memiliki kinerja yang sedang yaitu sebesar 28,07%.

Dari 5 (lima) indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini, indikator kualitas dari hasil kerja memiliki kriteria sedang yang paling tinggi. Indikator kualitas dari hasil kerja yang berada dalam kriteria sedang adalah sebesar 10,00%. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang teliti dalam bekerja dan kurang mampu membuat keputusan sehingga hasil kerjanya belum sesuai dengan standar yang ada.

Dalam Teori motivasi kebutuhan menurut D. Mc Clelland, yakni pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Indikator motivasi menurut teori tersebut yaitu mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik. Indikator tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Melalui motivasi, pegawai memiliki arah akan sikap dan perilakunya menuju sikap dan perilaku yang dikehendaki oleh organisasi demi pencapaian tujuan bersama. Melahirkan motivasi untuk bekerja hanya bisa dicapai dengan kesadaran bersama, serta pentingnya peran atasan dalam menunjukkan arah yang benar demi perkembangan bersama. Jika atasan bersedia menunjukkan tujuan dari penilaian kinerja mereka, maka pegawai akan berusaha sesuai dengan kemampuan mereka untuk menghasilkan hasil kinerja sesuai dengan kriteria standar penilaian yang sudah ditentukan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama atau simultan kelima variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi

Sulawesi tengah. Artinya bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi kerja diturunkan maka kinerja pegawai akan ikut terpengaruh menjadi rendah .

2. Besarnya motivasi terlihat dari hasil nilai X1, X2, X3, X4 dan X5 dengan koefisien regresi masing-masing, hal ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi tengah. Indikator komunikasi mempunyai pengaruh yang dominan. Artinya bahwa kinerja pegawai akan baik jika adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai serta antar sesama pegawai.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang diberikan demi peningkatan kinerja antara lain:

1. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Daerah Sulawesi Tengah bisa memberikan Reward kepada pegawai yang dinilai teladan berdasarkan hasil evaluasi kerja yang dilakukan tiap tahunnya. Hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja dan taat pada peraturan yang ada.
2. Kinerja pegawai perlu mendapat perhatian lebih dalam peningkatan kualitas hasil kerja melalui pemberian masukan dari atasan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Sulawesi Tengah. 2013. Laporan Statistik Perikanan Budidaya Tahun 2013. Palu.
- Direktorat Kelautan dan Perikanan. 2011. Strategi pengembangan infrastruktur perikanan dalam mendukung peningkatan daya saing. Jakarta.
- Gomes, Cardoso Faustino. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2009. *Organisasi & Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kompri. I. 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Humaan Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wajdi. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Dalam Jurnal_Daya_Saing_1_1. Diperoleh dari eprints.ums.ac.id/790/2.
- Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil.
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Semarang: UNDIP. Diperoleh dari eprints.undip.ac.id/7655/1/D2A002021_Annisa_Pratiwi.pdf.
- Sarworini, Fithriani. 2007. *Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*. Semarang: UNDIP. Diperoleh dari eprints.undip.ac.id/7655/1/D2A003017_Fithriani_Sarworini.pdf.

- Simamora, Hendry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPM Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, Achmat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Stephen P, Robbins. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, P Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.